

# Universidades Corporativas: novos espaços para os profissionais da educação

*Prof.<sup>a</sup> Ms. Leticia Britto*

## Resumo

As atuais exigências do mercado altamente competitivo, as novas abordagens da gestão do conhecimento, bem como a tendência do investimento no capital intelectual das organizações são fatores que norteiam reestruturações nos processos de desenvolvimento das pessoas no âmbito empresarial. Sendo assim, as Universidades Corporativas surgem numa tentativa de alinhar objetivos organizacionais e individuais, ao mesmo tempo em que a cultura da empresa, o comprometimento e as competências dos colaboradores são também aprimorados. O Pedagogo Empresarial surge, então, como um profissional essencialmente importante nas organizações que priorizam o investimento nas pessoas e o aprimoramento de suas competências.

**Palavras-chaves:** competências, pedagogo empresarial, universidades corporativas.

## Abstract

Among the many factors that guide personal development in the corporate environment we could name: a) a highly competitive job market; b) new approaches to manage acquired knowledge, and; c) the investment that is being made on intellectual resources by corporations. In this context, Corporate Universities emerge as an attempt to conjugate personal and corporate objectives. They also can help improve corporate culture, personnel commitment, and technical skills. The Corporate Educator comes as an essentially important reference in those companies that may want to invest in personal improvement.

**Key words:** Corporate Educator, Corporate Universities, improvement

## Sobre a autora

**Letícia Britto**

Natural de Belo Horizonte - MG.

Graduada em Psicologia pela UFU-MG em 1992.  
Especialista em Psicologia Escolar pela FAFI de Patrocínio em 1993  
e em Didática para a Modernidade pela UNIFRAN-SP em 1998.

Mestra em Educação pela UFU-MG em 2004.

Atualmente é professora das disciplinas de Psicologia da Educação,  
Psicologia Aplicada, Noções de Psicologia  
e Administração de Recursos Humanos  
em cursos de Graduação e Pós-graduação do UNIARAXÁ.

**Publicações:**

# Universidades Corporativas: novos espaços para os profissionais da educação

*Prof.<sup>a</sup> Ms. Leticia Britto*

As atuais reformas educacionais, bem como as mudanças no regime político-administrativo no Brasil, têm provocado mudanças significativas nos espaços ocupados pelo pedagogo na escola. Até mesmo a docência, um campo de trabalho historicamente reservado ao pedagogo, teve sua tradicional importância diluída em função das novas áreas de gestão. Atualmente, o pedagogo, profissional da educação por excelência, enfrenta o que poderíamos chamar de crise de identidade, sendo questionado por sua competência, formação e campos de atuação. Até novos parâmetros são reformulados na tentativa de organizar a práxis deste profissional.

Todos estes questionamentos sugerem a possibilidade de novas áreas de atuação para o pedagogo que não estejam restritas exclusivamente ao espaço da escola. Por outro lado, em função das novas tendências no contexto da educação empresarial, as empresas necessitam urgentemente de um profissional que tenha o domínio dos processos que envolvem o desenvolvimento e a aprendizagem do ser humano.

A criação de novos conhecimentos e a adequada utilização dos mesmos torna-se fator central na moderna gestão de pessoas. Termos como retenção de talentos, gestão do conhecimento e capital intelectual são cada vez mais utilizados no sentido de criar um novo perfil tanto para a área de gestão como também para seu ocupante.

Este é um grande salto, principalmente levando-se em conta que as idéias até bem

pouco tempo vigentes eram voltadas para gestão estratégica de negócios com pouco foco no potencial humano.

Nesta retomada de valores humanísticos na empresa, os padrões, critérios e estilos de aprendizagem ganham espaço e exigem conhecimentos diversos dos profissionais. As atribuições da gerência deixam de ser prioritariamente técnicas e contemplam também posturas de cunho educacional. Ao mesmo tempo, os novos gerentes educadores têm novas frentes de trabalho e são colocados diante de uma infinidade de situações que permeiam o processo de aprendizagem, o relacionamento interpessoal e a dinâmica da personalidade humana, enfim, dimensões bastante distintas das atuais atribuições gerenciais. Assim sendo, faz-se necessário o envolvimento de um profissional com um perfil de compromisso com os aspectos da educação no trabalho. Um profissional ético, reflexivo, interativo e, acima de tudo, que seja capaz de atuar na intersubjetividade do ambiente de trabalho.

A figura do pedagogo empresarial estaria aí inserida, sendo um agente capaz de contribuir para a reestruturação dos objetivos sobre o desenvolvimento de pessoas nas organizações. Neste sentido, as atividades do pedagogo empresarial estariam agregando valor à empresa, visto que estariam aprimorando as habilidades e desenvolvendo competências quanto aos procedimentos de liderança.

A presença do pedagogo na organização vem contribuir para a melhoria do relacionamento entre gerência e colaboradores, diminuindo distâncias, melhorando a comunicação, possibilitando aprendizagem, respeitando as diferenças e valorizando as pessoas.

Sabe-se que ainda há certa resistência por parte de alguns educadores quanto à presença do pedagogo na empresa, entretanto, é necessário que haja uma ressalva quanto ao pouco conhecimento que muitos ainda têm sobre esta atuação. Este é um cenário que precisa ser modificado, pois a educação tem sido um tema de interesse de vários segmentos da sociedade, prova disto são os investimentos visíveis no desenvolvimento humano por parte da grande maioria das empresas.

O que faz sentido, principalmente levando-se em conta as novas exigências do mercado altamente competitivo. Com o advento da globalização, como também das

novas políticas neoliberais, as habilidades profissionais vêm sendo o alvo das grandes corporações. Cada vez mais, surgem necessidades que definem novas habilidades nas funções, o que faz com que as empresas percebam a importância de maior investimento na área de desenvolvimento de pessoas.

A área de Recursos Humanos e, em especial, a de Treinamento e Desenvolvimento de pessoal vem sendo alvo de constantes análises e reestruturações por parte dos segmentos diversos, como também por áreas eminentemente educacionais. Sabe-se que as pessoas no ambiente organizacional constituem um dos bens que mais poderão agregar valor às organizações. Prova disto é a crescente demanda por novos métodos de seleção, treinamento e gerenciamento humano nas empresas.

Em um mundo onde o conhecimento é valorizado como fator de inserção social, proporcionar aos funcionários condições para seu desenvolvimento sociocultural é primordial. Entende-se então, que a educação das pessoas enquanto meio para promoção do talento é o que se deve ter em mente quando pensamos no papel dos profissionais da educação no meio empresarial, e a área de treinamento parece ser o campo mais promissor neste sentido.

Vários autores defendem o treinamento enquanto benefício para a empresa como também para o colaborador. Revisando a bibliografia, há uma variedade de autores que abordam o tema em diferentes óticas. De modo geral, a maioria faz menção aos processos de treinamento enquanto forma de crescimento organizacional. É o que afirma Milkovich(2000: 340):

Existe uma crescente evidência de que os investimentos em treinamento estão associados ao aumento da lucratividade no longo prazo e que as empresas que reorganizam suas operações com base em programas como trabalho em equipe e círculos de qualidade conseguem maior produtividade se estes programas estiverem em sintonia com a educação do trabalhador.

Poderíamos salientar, também, que o treinamento proporciona melhor aproveitamento das aptidões dos empregados, maior segurança econômica, em virtude de maior estabilidade de pessoal, racionalização dos métodos de formação e aperfeiçoamento

mento de colaboradores, dentre outros benefícios. Confirmando tal constatação, Spector (2002: 45) salienta:

O treinamento é uma das atividades mais importantes em grandes organizações. O projeto de um programa de treinamento eficaz em organizações é um processo que envolve várias etapas que precisam ser previamente estabelecidas e planejadas.

Na era da hegemonia da informatização, onde o impacto do desenvolvimento tecnológico e as profundas transformações do emprego têm sido a mola mestra das mudanças, educar para o trabalho não consiste simplesmente em adquirir novas rotinas ou técnicas mecânicas. Pressupõe envolvimento, raciocínio e requer todo um processo de mudança de atitudes e valores que sustentam uma cultura organizacional. Chiavenato(2004: 420) sustenta esta argumentação afirmando que:

De um ponto de vista mais amplo, o treinamento parece ser uma resposta lógica a um quadro de condições ambientais mutáveis e a novos requisitos para a sobrevivência e crescimento organizacional, os critérios de eficácia do treinamento tornam-se significativos quando considerados em conjunto com as mudanças no ambiente organizacional e nas demandas sobre a organização.

A visão tecnicista do treinamento como forma de adestramento do ser humano, bem como a visão de que a empresa precisa, na verdade, de mão-de-obra qualificada, confronta-se com as atuais idéias humanísticas dos processos de treinamento, que passa a ser visto como desenvolvimento de pessoal enfraquecendo o imediatismo tão presente na cultura das organizações. É o que a maioria dos autores salienta, como Gil (2001: 121):

Desenvolver pessoas não significa apenas proporcionar-lhes conhecimento e habilidades para o adequado desempenho de suas tarefas. Significa dar-lhes a formação básica para que modifiquem antigos hábitos, desenvolvam novas atitudes e capacitem para aprimorar seus conhecimentos, com vista em tornarem-se melhores naquilo que fazem.

Nestes princípios, o treinamento enquanto meio de desenvolvimento de compe-

tências pessoais tem sido o meio mais profícuo no que tange às premissas organizacionais de desenvolvimento e retenção de talentos humanos. Neste contexto, surgem então as Universidades Corporativas. Um novo estilo de educação nas empresas implementado a partir do século XX. Para Eboli (2004: 48):

A missão da Universidade Corporativa consiste em formar e desenvolver os talentos na gestão dos negócios, promovendo a gestão do conhecimento organizacional, por meio de um processo de aprendizagem ativa e contínua.

Geralmente, as Universidades Corporativas são estruturadas como núcleos ou centros de desenvolvimento de funcionários e clientes externos e internos das empresas. Entretanto, uma Universidade Corporativa não precisa necessariamente de um espaço físico real, como é o caso das Universidades Corporativas virtuais que são estruturadas via intranet com cursos on-line para colaboradores e demais segmentos de interesse.

Entre o treinamento tradicional e as Universidades Corporativas há um considerável conjunto de características que diferenciam estes processos. Enquanto o treinamento focaliza aprendizagens, a curto prazo, atuando em função dos problemas existentes, a Universidade Corporativa atua com objetivos de médio e longo prazos, atuando proativamente e objetivando o desenvolvimento e a instalação das competências empresariais e humanas consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócio. E ambos têm sua importância em diferentes momentos da empresa.

O papel das organizações no aprendizado de seus funcionários está se ampliando cada vez mais. A educação corporativa objetiva o desenvolvimento do quadro de pessoas, intencionando obter resultados qualitativos e quantitativos nos negócios. É um modelo diferente do treinamento tradicional por trazer uma visão mais ampla e de longo prazo. Empresas engajadas na proposta de gestão do conhecimento buscam implementar cada vez mais intensamente seus procedimentos na área da educação. É o caso do Grupo Zema, empresa pioneira na implantação da Universidade Corporativa na cidade de Araxá-MG. Segundo Rosa(2004, ):

A Unizema - Universidade Corporativa do Grupo Zema, foi criada tendo em

vista a formação dos colaboradores e clientes internos e externos . A Unizema oferece várias modalidades de treinamentos dentre elas o treinamento à distância, o programa de integração e o de gerentes *trainees*.

O surgimento, então, das Universidades Corporativas foi o salto decisivo e definitivo para a implementação de um novo estilo de educação nas empresas. Novos profissionais e diferentes frentes de trabalho passaram a ser necessárias, bem como a mudança do perfil dos gestores que também passaram ser vistos como educadores em potencial. Toda esta demanda sugere a prioridade nas questões do ensino-aprendizagem também no âmbito organizacional. Questões do tipo: Como o ser humano aprende? Como motivar o funcionário para o trabalho? e Como desenvolver novas habilidades? são norteadoras para a implementação de programas educacionais específicos na área empresarial. Novamente, a função do pedagogo empresarial encontra ressonância nestes aspectos que compreendem o complexo processo de ensino-aprendizagem no ser humano.

O que se tem percebido é que as empresas estão atuando no sentido de transformar o treinamento em um processo contínuo, dinâmico e com significado para os colaboradores, objetivando assim, o desenvolvimento do capital intelectual da empresa, o que torna o treinamento um meio para oferecer soluções convergentes com os objetivos estratégicos do grupo. A preocupação em manter critérios de alto padrão de qualidade na prestação de serviços é um dos princípios que sustentam a implementação e manutenção das Universidades Corporativas nas empresas que priorizam o desenvolvimento de pessoas.

Nos vários momentos de transição pelos quais as empresas passaram, os profissionais foram obrigados a reestruturar os formatos de seus cargos e, conseqüentemente, seus perfis. E, especificamente para a área de treinamento, foi necessário o surgimento de um profissional com capacidade de desenvolver competências e valorizar o capital intelectual e humano nas empresas.

Todo este contexto remete-nos à valorização do trabalho do pedagogo nos procedimentos de Recursos Humanos da empresa. É justamente seu perfil focalizado nos aspectos do desenvolvimento humano que o habilita para a empreitada de gerir pessoas

no sentido da eficácia laboral.

Sendo uma figura que não compactua com as idéias tecnicistas vigentes de padronização do homem, o pedagogo empresarial seria o responsável por criar condições educacionais onde os funcionários pudessem desenvolver suas habilidades ao mesmo tempo em que alinhariam objetivos individuais e organizacionais. Cada vez mais o pedagogo empresarial tem sido solicitado em atividades diversas na empresa, sejam estas de âmbito interno ou mesmo externo à empresa. Vislumbramos, hoje, a atuação deste profissional na área de segurança do trabalho e prevenção de acidentes, em cursos de capacitação gerencial, de desenvolvimento de pessoal, de avaliação de desempenho e outras afins.

Sendo o pedagogo um profissional altamente imbuído da motivação por desenvolver as potencialidades humanas, espera-se deste uma atuação rica em atividades que possam gerar sinergia na empresa e maior conscientização por parte da direção, no sentido da valorização do capital intelectual e dos relacionamentos interpessoais como forma de maior integração e melhoria no desempenho.

Em uma era onde o principal discurso é a valorização do conhecimento, a educação das pessoas novamente precisa estar à frente, norteador ações e traçando parâmetros para um novo significado do trabalho: o de desenvolvimento de potencialidades, tendo em vista a concepção de que todo ser humano tem capacidades e potencialidades que precisam ser desenvolvidas visando à auto-realização.

## Referências

---

- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 8ª edição. São Paulo: Atlas, 2004.
- EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil**. São Paulo: Editora Gente, 2004.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2001.
- MILKOVICH, G. T. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

ROSA, P. C. *Universidade corporativa: uma realidade do Grupo Zema*. Monografia apresentada ao UNIARAXÁ, 2004.

SPECTOR, Paul E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2002.